WHISTLEBLOWERPOLITIK TIL MEDARBEJDERE

***SENEST OPDATERET DECEMBER 2023***

# Baggrund og formål

Virum-Sorgenfri Boldklub (herefter ”Klubben”) er omfattet af Lov om beskyttelse af whistleblowere (”whistleblowerloven”) og stiller derfor en whistleblowerordning til rådighed for vores medarbejdere.

En whistleblowerordning er en selvstændig kanal, hvor medarbejdere kan indberette mistanke eller konkret viden om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold i Klubben.

Whistleblowerordningen skal ses som et supplement til din mulighed som medarbejder for at gå til en i ledelsen, hvis du konstaterer fejl eller utilfredsstillende forhold, du ønsker at gøre opmærksom på.

Denne whistleblowerpolitik beskriver nærmere, hvornår man som medarbejder kan bruge whistleblowerordningen, hvad man kan indberette om, hvordan en indberetning håndteres, rettigheder for de involverede osv.

# Indhold:

1. [Hvem kan indberette via whistleblowerordningen?](#_Hvem_kan_indberette)
2. [Hvem kan der indberettes om?](#_Hvem_kan_der)
3. [Hvilke forhold kan der indberettes om?](#_Hvilke_forhold_kan)
4. [Hvordan foretages en indberetning?](#_Hvordan_foretages_indberetning?)
5. [Hvem modtager indberetninger?](#_Hvem_modtager_indberetninger?)
6. [Procedure ved modtagelse af en indberetning](#_Procedure_ved_modtagelse)
7. [Undersøgelse af en indberetning](#_Undersøgelse_af_en)
8. [Tavshedspligt og videregivelse af oplysninger](#_Tavshedspligt_og_videregivelse)
9. [Anonymitet, beskyttelse mod repressalier og andre rettigheder for en whistleblower](#_Anonymitet,_beskyttelse_mod)
10. [Løbende kommunikation og tidsfrister](#_Løbende_kommunikation_og)
11. [Fortrolighed](#_Fortrolighed)
12. [Registrering af indberetninger](#_Registrering_af_indberetninger)
13. [Berørte personers rettigheder](#_Berørte_personers_rettigheder)
14. [Ekstern whistleblowerordning hos Datatilsynet](#_Ekstern_whistleblowerordning_hos)
15. [Whistleblowerens ret til offentliggørelse](#_Whistleblowerens_ret_til)

I tillæg til denne information har Klubben udarbejdet en privatlivspolitik, som specifikt vedrører behandling af personoplysninger i forbindelse med whistleblowerordningen. Privatlivspolitikken findes på forsiden af Klubbens whistleblowerportal.

# Hvem kan indberette via whistleblowerordningen?

Whistleblowerordningen er gældende for alle medarbejdere i Klubben. Dette gælder også personer med en tidsbegrænset ansættelse eller vikarer.

# Hvem kan der indberettes om?

Whistleblowerordningen skal bruges til at indberette oplysninger og forhold, der vedrører lovovertrædelser og alvorlige forseelser begået af medarbejdere eller andre personer med tilknytning til Klubben. Andre personer kan f.eks. være bestyrelsesmedlemmer, aktionærer, tilsynsrådsmedlemmer, konsulenter, leverandører, kontrahenter, revisorer mv.

# Hvilke forhold kan der indberettes om?

Klubben følger whistleblowerlovens afgrænsning, hvorefter både overtrædelser af EU-retten, alvorlige lovovertrædelser af dansk ret samt øvrige alvorlige forhold kan indberettes, så længe der er tale om forhold, som vedrører personer med tilknytning til Klubben, jf. ovenfor.

En indberetning kan vedrøre en mistanke om eller egentligt kendskab til overtrædelser indenfor eksempelvis følgende områder:

* Offentligt udbud
* Hvidvask af penge og terrorfinansiering
* Beskyttelse af privatlivets fred og netværks- og informationssystemers sikkerhed
* Forbrugerbeskyttelse
* Økonomisk kriminalitet som f.eks. underslæb, tyveri, bestikkelse, bedrageri og dokumentfalsk
* Hacking, aflytning, optagelse af samtale mellem andre m.v.
* Overtrædelser af lov om bogføring, skattelovgivning m.v.
* Overtrædelser af tavshedspligt
* Tilsidesættelse af lovbestemt handlepligt
* Overtrædelse af regler om magtanvendelse
* Grove og gentagne overtrædelser af forvaltningsloven og offentlighedsloven
* Grove og gentagne overtrædelser af forvaltningsretlige principper, herunder undersøgelsesprincippet, krav om saglighed, magtfordrejningsgrundsætningen og proportionalitet
* Bevidst vildledning af borgere og samarbejdspartnere
* Fysisk og psykisk vold og seksuelle krænkelser eller grov chikane f.eks. på grund af race, køn, sprog, formueforhold, national eller social oprindelse, politisk eller religiøst tilhørsforhold
* Tilsidesættelse af faglige standarder, der f.eks. vil kunne medføre en risiko for personers sikkerhed og sundhed
* Omsorgssvigt
* Grovere eller gentagne overtrædelser af arbejdspladsens interne retningslinjer om f.eks. tjenesterejser, gaver og regnskabsaflæggelse
* Alvorlige fejl og alvorlige uregelmæssigheder Klubben med it-drift eller it-systemstyring.

Ovenstående er en ikke udtømmende liste over eksempler.

**Whistleblowerloven finder ikke anvendelse på oplysninger af bagatelagtig karakter, eller oplysninger om f.eks. overtrædelse af interne retningslinjer om sygefravær, rygning, alkohol, påklædning, privat brug af kontorartikler, eller overtrædelse af accessoriske bestemmelser som f.eks. manglende overholdelse af dokumentationspligt.**

Hvis der er tale om systematiske overtrædelser, kan det dog godt føre til, at disse ellers mindre alvorlige forhold, kan være omfattet af whistleblowerloven. Whistleblowerordningen kan ikke bruges til at foretage indberetning vedrørende dit eget ansættelsesforhold, herunder konflikter mellem medarbejdere, samarbejdsvanskeligheder eller forhold, der hører under det fagretlige system (dog er grov chikane og seksuel chikane omfattet, jf. ovenfor, ligesom samarbejdsvanskeligheder er omfattet, hvis de vurderes at være så alvorlige, at de udgør en reel risiko for menneskers liv og helbred).

Der kan godt ske indberetning af oplysninger om overtrædelser eller forhold, som har fundet sted forud for Klubbens etablering af whistleblowerordning.

# Hvordan foretages indberetning?

Klubbens medarbejdere kan indberette skriftligt og anonymt via en digital løsning, som administreres af en ekstern rådgiver (se pkt. 6-7).

Du finder et link til whistleblowerordningen her: <https://whistleblower.legalsys.dk/vsb/wb/forside.html>

**Vær opmærksom på, at du bør tilgå linket fra en privat pc / netværk udenfor Klubben, så der ikke efterlades digitale spor i Klubbens netværk.**

Læs mere om proceduren for at foretage indberetning på forsiden af whistleblowerportalen.

# Hvem modtager indberetninger?

En indberetning modtages af Advodan, der som ekstern rådgiver håndterer indberetninger modtaget via Klubbens whistleblowerordning. En advokat fra Advodan vil modtage og vurdere indberetningen, hvorefter indberetningen vil blive delt med Klubbens interne whistleblowerenhed.

Klubbens interne whistleblowerenhed består af:

Casper Simonsen, Formand, casperholmsimonsen@yahoo.dk, 26210603

Anette Enghoff, Kasserer, aaenghoff@gmail.com, 60213012

Inden Advodan deler indberetningen med den interne whistleblowerenhed, sikrer Advodan, at en indberetning ikke vedrører en person, som er en del af den interne whistleblowerenhed. Hvis det er tilfældet, vil indberetningen blive delt med en anden modtager i ledelsen, som Advodan vurderer er habil i forhold til den konkrete indberetning.

Vi har valgt netop denne løsning, da vi ønsker at skabe den størst mulige tryghed for Klubbens medarbejdere i forbindelse med en indberetning.

# Procedure ved modtagelse af en indberetning

Når en indberetning er modtaget, foretages en vurdering af, om indberetningen er omfattet af whistleblowerlovens område, jf. afsnit 3. Det kan betyde, at den ansvarlige advokat hos Advodan stiller opfølgende spørgsmål og/eller i nogle tilfælde beder whistlebloweren sende (yderligere) information eller dokumentation.

Falder indberetningen udenfor whistleblowerlovens anvendelsesområde, vil indberetningen blive afvist, og indberetningen vil derfor ikke kunne håndteres indenfor whistleblowerlovens rammer. Hvis en indberetning falder udenfor whistleblowerloven, vil whistlebloweren modtage vejledning om, hvor whistlebloweren i stedet kan henvende sig internt i Klubben med det pågældende forhold.

# Undersøgelse af en indberetning

Falder indberetningen indenfor whistleblowerloven, vil den ansvarlige advokat hos Advodan overlevere indberetningen til Klubbens interne whistleblowerenhed med en anbefaling til videre håndtering.

Når den interne whistleblowerenhed har modtaget indberetningen, skal den interne whistleblowerenhed foretage en grundig opfølgning, hvilket kan omfatte:

* Iværksættelse af en intern undersøgelse for at be- eller afkræfte rigtigheden af oplysningerne i en indberetning
* Orientering af Klubbens øverste ledelse eller bestyrelse
* Anmeldelse til politiet eller relevant tilsynsmyndighed
* Træffe beslutning om reaktioner, f.eks. ansættelsesretlige eller kontraktretlige
* Afslutning af sagen

Klubbens interne whistleblowerenhed har ansvaret for at søge indberetningen undersøgt grundigt og iværksætte de nødvendige tiltag i den forbindelse, herunder være i løbende dialog med Advodan om fremdrift og eventuel bistand i forbindelse med den interne undersøgelse.

Herefter skal den interne whistleblowerenhed udarbejde en redegørelse til ledelsen, som træffer beslutning om reaktioner, hvad enten der er tale om anmeldelse til myndigheder eller øvrige reaktioner af ansættelsesretlig eller kontraktretlig karakter.

Slutteligt skal der gives feedback til whistlebloweren inden den i whistleblowerloven fastsatte frist på 3 måneder, jf. nærmere afsnit 10 nedenfor.

Den interne whistleblowerenhed kan også vælge at lade Advodan stå for at søge indberetningen undersøgt og komme med anbefalinger til tiltag.

# Tavshedspligt og videregivelse af oplysninger

Det er alene Advodan og personer i den interne whistleblowerenhed, som har adgang til oplysningerne i en indberetning. Indberetninger er underlagt en særlig tavshedspligt, og indholdet må derfor ikke deles med andre.

Den særlige tavshedspligt gælder alene oplysninger i en indberetning, og hvis der kommer yderligere oplysninger frem som led i en nærmere undersøgelse, er sådanne oplysninger ikke omfattet af den særlige tavshedspligt. For disse oplysninger gælder de almindelige regler om videregivelse og aktindsigt, jf. offentlighedsloven og forvaltningsloven i det omfang disse regler finder anvendelse.

Hvis whistlebloweren har givet afkald på sin anonymitet, gælder den særlige tavshedspligt ikke længere de oplysninger, der indgår i indberetningen. Ligeledes er Klubben berettiget til at dele informationer fra en indberetning, herunder whistleblowerens identitet, hvis den er kendt, med f.eks. politiet. I sådanne tilfælde skal whistlebloweren informeres herom.

# Anonymitet, beskyttelse mod repressalier og andre rettigheder for en whistleblower

Som whistleblower har man mulighed for at være anonym gennem hele processen. Den valgte IT-løsning giver mulighed for at kommunikere anonymt med modtageren af indberetningerne.

En indberetning kan dog have en sådan karakter, at det kan være vanskeligt at undersøge et forhold til bunds uden at whistlebloweren vælger at stå frem og dermed afstå sin mulighed for at være anonym. Det er whistleblowerens egen beslutning om dette skal ske. Hvis anonymiteten afstås, har whistleblowerloven til hensigt at beskytte whistlebloweren blandt andet mod enhver form for repressalier eller trusler om eller forsøg på repressalier, der sker som følge af, at den pågældende whistleblower har foretaget en indberetning. Repressalier skal forstås som enhver form for ufordelagtig behandling eller ufordelagtig følge, der sker som en reaktion på en indberetning. Det kan f.eks. være suspension, afskedigelse, degradering eller undladt forfremmelse, overførsel af opgaver, forflytning, lønnedgang, disciplinære foranstaltninger, tvang, intimidering, chikane, diskrimination mv.

Det kan have betydelige konsekvenser at være nævnt i en indberetning, og derfor kræves det, at whistlebloweren er i god tro om indholdet af en indberetning. En bevidst falsk indberetning fra en whistleblower, f.eks. af chikanemæssige årsager, kan få strafferetlige konsekvenser for whistlebloweren.

Derimod kan en whistleblower ikke ifalde ansvar for at afsløre fortrolige oplysninger, hvis whistlebloweren havde *rimelig* grund til at tro, at de oplysninger, der er videregivet i form af en indberetning, var korrekte på tidspunktet, hvor indberetningen fandt sted, samt at oplysningerne omhandlede alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold omfattet af loven.

 Whistlebloweren bliver på den baggrund heller ikke ansvarlig for at have skaffet sig adgang til de oplysninger, der er indberettet om. Det forudsætter dog, at handlingen ikke i sig selv udgør en strafbar handling – f.eks. indbrud.

# Løbende kommunikation og tidsfrister

Advodans advokater varetager kommunikationen med whistlebloweren via whistleblowersystemet.

Ifølge whistleblowerloven skal en whistleblower modtage kvittering for modtagelsen af en indberetning senest 7 dage efter at have sendt sin indberetning.

Derudover skal whistlebloweren hurtigst muligt og senest 3 måneder fra bekræftelse af modtagelsen modtage feedback, hvilket betyder, at whistlebloweren så vidt det er muligt skal informeres om, hvilke tiltag, der er iværksat eller påtænkes iværksat, og hvorfor den konkrete opfølgning er valgt. I forbindelse med feedback vil der være oplysninger, som ikke må deles med whistlebloweren, f.eks. på grund af lovbestemt tavshedspligt, persondatalovgivning m.v.

Udover information om den valgte opfølgning, skal whistlebloweren så vidt muligt også have oplysninger om undersøgelsesforløb og udfald, hvis dette kan ske indenfor gældende regler.

Hvis det på grund af sagens omstændigheder ikke er muligt at give endelig feedback inden udløbet af fristen på 3 måneder, skal whistlebloweren informeres herom sammen med oplysning om, hvornår yderligere feedback kan forventes.

En whistleblower kan som nævnt vælge at stå frem, og i så fald kan det være aktuelt med f.eks. fysiske møder med Advodan eller den interne whistleblowerenhed.

# Fortrolighed

Whistleblowerordningen er udformet og håndteres på en sådan måde, at der sikres fortrolighed om identiteten på whistlebloweren og de berørte personer, som måtte være nævnt i en indberetning.

Det IT-system, der anvendes til at håndtere whistleblowerordningen, er underlagt en række strenge sikkerhedskrav, der blandt andet sikrer anonymitet og fortrolighed. Det betyder, at den person, der foretager en indberetning via whistleblowerordningen, er og forbliver anonym, hvis det ønskes. Det betyder også, at systemet ikke logger IP-adresser, at metadata fjernes fra eventuelt uploadede filer og al datatransmission og lagring af data sker krypteret.

Advodan og personerne i den interne whistleblowerenhed er underlagt tavshedspligt, og der er etableret adgangsbegrænsning til al information, der vedrører en indberetning.

# Registrering af indberetninger

Modtagne indberetninger, herunder de dokumenter, der indgår som led i en indberetning, skal registreres (opbevares systematisk) for at sikre, at der er adgang til indberetningerne, og at de, hvis aktuelt, kan indgå som bevis i en eventuelt senere retssag. Samtidig giver registreringen også sikkerhed for, at eventuelle indberetninger om det samme forhold, afdækkes og eventuelt kan føre til yderligere undersøgelse af et forhold. Denne registrering finder sted i whistleblowersystemet.

Indberetninger opbevares så længe det er nødvendigt og proportionalt i forhold til at opfylde whistleblowerlovens krav. Principperne for opbevaring er nærmere beskrevet i Klubbens privatlivspolitik vedrørende whistleblowerordningen.

# Berørte personers rettigheder

Den eller de personer, som nævnes i en indberetning, har ret til at få beskyttet deres identitet i forbindelse med sagens behandling. Derudover skal de berørte personer have adgang til et effektivt forsvar, hvilket blandt andet sker ved at en indberetning registreres i henhold til whistleblowerlovens krav, hvilket sikrer dokumentation for de forhold, der nævnes

Berørte personer har også en række rettigheder i forbindelse med behandlingen af deres personoplysninger. Dog indebærer Klubbens tavshedspligt, at der gælder indskrænkninger i forhold til, hvornår berørte personer skal modtage information om behandling af oplysninger, om de kan påberåbe sig en ret til indsigt, sletning m.v.

# Ekstern whistleblowerordning hos Datatilsynet

I henhold til Whistleblowerloven påhviler det Klubben at informere sine medarbejdere om følgende eksterne whistleblowerordninger, som kan anvendes som alternativ til Klubbens interne ordning:

Datatilsynet har etableret en uafhængig og selvstændig ekstern whistleblowerordning, hvor alle har mulighed for at indrette oplysninger vedr. overtrædelser af EU-retten samt overtrædelser, der er omfattet af anvendelsesområdet for Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om beskyttelse af personer, der indberetter om overtrædelser af EU-retten.

Du finder nærmere information om, hvordan du foretager indberetning til Datatilsynets whistleblowerordning her: [Whistleblower.dk](https://whistleblower.dk/)

Klubbens medarbejdere har valgfrihed med hensyn til, om der foretages indberetning til Klubbens interne whistleblowerordning eller til en ekstern ordning. **Dog opfordrer Klubben sine medarbejdere til at anvende Klubbens egen whistleblowerordning i de tilfælde, hvor medarbejderen vurderer, at den mistænkte overtrædelse kan håndteres effektivt internt, og der ikke er risiko for repressalier.**

Muligheden for at anvende enten den interne eller en ekstern whistleblowerordning begrænser ikke medarbejdernes sædvanlige ytringsfrihed.

#  Whistleblowerens ret til offentliggørelse

Whistleblowerloven og den beskyttelse reglerne giver whistleblowere gælder også for en whistleblowers offentliggørelse af oplysninger nævnt i en indberetning.

Det er dog en forudsætning, at whistlebloweren enten

* Forinden offentliggørelsen både har foretaget en indberetning til Klubbens interne whistleblowerordning og til en ekstern whistleblowerordning (f.eks. til Datatilsynet, jf. ovenfor) uden at der herefter er blevet truffet passende tiltag, eller
* Hvor whistlebloweren har en rimelig grund til at tro, at den pågældende overtrædelse udgør en overhængende eller åbenbar fare for offentlighedens interesser, eller
* Hvor whistlebloweren har grund til at tro, at der ved indberetning til den eksterne whistleblowerordning, vil være en risiko for repressalier eller at sagen ikke vil blive imødegået effektivt grundet sagens konkrete omstændigheder.